



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP
REPOSITÓRIO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA E INTELECTUAL DA UNICAMP**

Versão do arquivo anexado / Version of attached file:

Versão do Editor / Published Version

Mais informações no site da editora / Further information on publisher's website:

<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8642909>

DOI: 0

Direitos autorais / Publisher's copyright statement:

© by UNICAMP/IE. All rights reserved.

DIRETORIA DE TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Cidade Universitária Zeferino Vaz Barão Geraldo

CEP 13083-970 – Campinas SP

Fone: (19) 3521-6493

<http://www.repositorio.unicamp.br>

Visões do capitalismo e *rationale* de duas políticas de emprego contemporâneas¹

Adriana Nunes Ferreira²

Paulo Sérgio Fracalanza³

Resumo

Este artigo discute os fundamentos teóricos de duas políticas de emprego contemporâneas polarmente distintas: as políticas de flexibilização do mercado de trabalho, de um lado, e de redução da jornada de trabalho, de outro. Mostra-se que as medidas de flexibilização encontram justificativa nos modelos novo-keynesianos do mercado de trabalho, enquanto as políticas de redução da jornada de trabalho se inscrevem num quadro conceitual marxista. A seguir, argumenta-se que essas encerram diferenças irreconciliáveis no que diz respeito à crença nos mecanismos auto-equilibradores do mercado e, conseqüentemente, ao papel do Estado na mitigação do desemprego. Sugere-se, ademais, que são visões de mundo antagônicas quanto à *natureza* do sistema econômico. Finalmente, conclui-se que as teorias que presumem não haver uma assimetria de poder constitutiva das relações entre agentes compradores e vendedores da força de trabalho nas economias capitalistas dão suporte lógico e retórico a políticas que acabam por *reforçar* essa assimetria de poder.

Palavras-chave: Desemprego; Mercado de trabalho – Flexibilização; Novos keynesianos; Marx, Karl, 1818-1883; Jornada de trabalho – Redução.

Abstract

Visions of capitalism and rationale of two contemporary employment policies

This paper aims at discussing the theoretical basis of two contemporary and deeply distinct employment policies: the enhancement of market labor flexibility and the reduction of labor working time. While the first find support in New Keynesian models of the labor market, the second is based on a Marxian approach. It is argued that those theoretical framework are built on antagonist visions on the self-equilibrating mechanism of the market and, consequently, on the role of the State in dealing with unemployment. The paper concludes that theories that presume the non-existence of a power asymmetry between buyers and suppliers of the labor force in capitalist economies give rhetoric and logic sustentation to policies that eventually reinforce this power asymmetry.

Key words: Unemployment; Labor market flexibility; New Keynesians; Marx, Karl, 1818-1883; Reduction of labor working time.

JEL B220, B510, E240, E610, J290.

(1) Trabalho recebido em fevereiro de 2006 e aprovado em maio de 2006.

(2) Doutora em Economia pelo Instituto de Economia da Unicamp. Professora do Instituto de Economia da Unicamp/Pesquisadora do Núcleo de Economia Industrial e da Tecnologia (NEIT – Unicamp) e do Centro de Estudos de Relações Internacionais (CERI – Unicamp).

(3) Doutor em Economia pelo Instituto de Economia da Unicamp. Professor do Instituto de Economia da Unicamp e das Faculdades de Campinas (Facamp)/Pesquisador do Núcleo de Economia Industrial e da Tecnologia (NEIT – Unicamp).

Introdução

O presente artigo tem como objetivo discutir os fundamentos teóricos de duas políticas de emprego contemporâneas: as medidas de flexibilização do mercado de trabalho e as medidas de redução da jornada de trabalho. Procuraremos mostrar que essas políticas de emprego encontram justificativa lógica e retórica em vertentes teóricas polarmente distintas. Enquanto as propostas de flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho encontram suporte nos modelos novo-keynesianos do mercado de trabalho, as políticas de redução da jornada de trabalho se inscrevem num quadro conceitual marxista.

Na próxima seção, tecemos algumas considerações, sobre a delicada relação entre a esfera da especulação teórica e o campo prático das medidas de política econômica. Sem aprofundarmo-nos nesse debate, afirmamos ser incorreto julgar a política econômica como mera decorrência da construção teórica.

Feitas essas qualificações, na segunda seção deste artigo apresentamos uma definição e tipologia das medidas de flexibilização e desregulamentação dos mercados de trabalho. A seguir, alinhavamos as explicações teóricas, em algumas de suas principais vertentes, dadas pelos novos keynesianos ao desemprego. Finalmente, refletimos sobre a relação entre essas explanações teóricas e as políticas de emprego que objetivam tornar mais flexíveis os mercados de trabalho.

Na terceira seção, apresentamos, de forma sucinta, os contornos da “Lei das 35 horas” na França e, a seguir, com base em um aparato analítico marxista, procuramos esclarecer as articulações entre os processos de redução da jornada de trabalho, intensificação do trabalho e incremento da produtividade do trabalho.

Na quarta seção procedemos a uma reflexão sobre as distintas visões sobre o funcionamento da economia capitalista que subjazem aos dois aparatos analíticos apresentados. Em primeiro lugar, argumentamos que essas diferentes matrizes teóricas apresentam diferenças irreconciliáveis no que diz respeito à crença nos mecanismos auto-equilibradores do mercado e, conseqüentemente, ao papel do Estado na mitigação do desemprego. Em segundo lugar, sugerimos que, em extensa medida, essas duas propostas partem de visões de mundo diversas quanto à *natureza* do sistema econômico. Aqui, o ponto central é a distinção entre, de um lado, uma “economia de trocas”, cujo sentido primordial é o da produção de mercadorias para a satisfação do consumo, e, de outro, a concepção de uma economia cujo motor se encontra nas decisões dos proprietários de riqueza quanto às possibilidades de valorização do capital.

Finalmente, são reunidas nossas considerações finais.

1 A delicada relação entre construtos analíticos e políticas de emprego

A relação entre teoria e política econômica é muito complexa.

O que se quer aqui é tão-somente ressaltar um ponto de importância crucial. A nosso ver, um erro frequentemente cometido ao cotejar construtos analíticos e medidas de política econômica consiste em considerar as últimas como meras decorrências dos primeiros.

Ao contrário, acreditamos ser correto afirmar que de um ponto de vista lógico – e retórico – determinadas propostas servem para prover às políticas concretas um embasamento teórico, uma *rationale*. Muitas vezes, o que ocorre é que temos “interesses à procura de idéias” e as ditas teorias podem servir para robustecer e prover corpo “científico” a interesses determinados. Por outro lado, é possível dizer que a esfera das idéias guarda uma *certa* autonomia em relação às políticas e interesses reais com as quais elas convergem.

Screpanti e Zamagni (1997), ao tecer reflexões acerca da pluralidade de interpretações em história do pensamento econômico, contrastam duas posições tomadas pelos historiadores do pensamento: a “absolutista” – que enxerga a evolução das idéias apenas como produto da evolução da lógica interna das teorias – e a “relativista” – que considera as relações entre as teorias e as condições socioeconômicas nas quais surgiram. Embora mais simpáticos à posição esposada pelo segundo grupo, alertam para o simplismo contido, por exemplo, na idéia de que as teorias econômicas sejam simples respostas a “demandas políticas”. Assim – e aqui nos alinhamos a eles – propõem buscar uma interpretação que contemple o ambiente na qual as teorias são criadas, sem deixar de conferir à esfera das idéias uma certa autonomia.⁴

Embora, seguramente, esse seja um tema instigante, não nos aprofundaremos nessa questão no presente artigo. Nos restringiremos a refletir sobre os aparatos teóricos que dão suporte às “políticas de emprego contemporâneas”, sem atribuir nenhuma ordem de causalidade entre corpo teórico e aplicação prática de teorias.

Em segundo lugar, uma questão crucial: o que entendemos aqui como “contemporâneas”? Entenderemos como políticas de emprego contemporâneas aquelas que vêm sendo adotadas, em maior ou menor medida em diversos países, desde o fim dos chamados “anos dourados” do capitalismo, que se estenderam desde o pós-guerra até fins dos anos 1960. Para usar uma terminologia própria da literatura regulacionista, são as políticas implementadas após o “modo de regulação fordista” (Ver Boyer, 1990).

Nas palavras de Castel (1996), a sociedade salarial foi “também uma sociedade no coração da qual o Estado se instalou”.⁵ E, definitivamente, essa foi sua marca distintiva. Precisamente, naquele contexto muito particular na história

(4) Os autores, por exemplo, incorporam a idéia de que haja *tradições* em história do pensamento, que determinam o rumo em que a evolução das idéias ocorre – como “a tradição inglesa de grandes teorias omnicompreensivas” (Screpanti; Zamagni, 1997, p. 22).

(5) Uma excelente interpretação dos fundamentos, da evolução e da crise da sociedade salarial é encontrada em Castel (1996).

do capitalismo, as finanças estavam sob estreito controle. O mundo da produção apresentava-se como o centro privilegiado do processo de acumulação capitalista. A relação salarial era um dos pilares desse modo de regulação: o Estado consolidara sua posição de árbitro e mediador das relações conflituosas entre trabalhadores e empresários e, assim, se forjou, em grande parte dos países desenvolvidos ocidentais, um compromisso que garantia a apropriação, por parte dos trabalhadores, de parte dos expressivos ganhos de produtividade. Ademais, paralelamente à ampliação da massa salarial e à conseqüente expansão do consumo de massas – em grande parte ancorado nas novidades dos bens de consumo duráveis – o Estado ampliou consideravelmente sua participação na oferta de serviços públicos, particularmente nas áreas da educação e saúde. Esses serviços e a extensão dos direitos e benefícios da previdência social se constituíam numa forma de salário indireto. Finalmente, e este ponto para nossos propósitos reveste-se de particular importância, o Estado passou a agir ativamente através do registro das políticas de demanda efetiva no controle do volume de emprego, inclusive em sua forma mais direta, a contratação de trabalhadores.⁶

Keynes (1985) afirmara que não havia nenhum motivo pelo qual o nível de emprego efetivo em uma economia devesse coincidir com o equilíbrio de pleno emprego. Para que fosse logrado tal objetivo – o mais relevante em seu entender –, o Estado deveria lançar mão de todos os instrumentos ao seu alcance e intervir na economia, sobretudo através dos instrumentos fiscais. Essa lição podia ser lida – e o foi – como uma exortação à ampliação do espaço ocupado pelo governo na economia.

Em contraste, no regime de acumulação financeirizado que sucedeu aos “anos dourados”, as atividades produtivas tornaram-se crescentemente subordinadas à lógica das finanças, deixando de ser o *locus* privilegiado de valorização do capital. Nesse novo mundo, dominado pelas finanças, a mobilização de capital inerente à atividade produtiva torna-se crescentemente onerosa. A resposta dos capitalistas é a busca de flexibilização – no sentido de alcançar posições cada vez mais líquidas nas distintas formas de aplicação do capital.

É evidente que isso inclui, de forma privilegiada, a mobilização da força de trabalho – que se torna cada vez mais supérflua à acumulação de capital, e cara, aos olhos dos capitalistas. Quebra-se, portanto, o “vínculo solidário” entre capital e trabalho que vigorara na etapa prévia. O aparato de proteção social, funcional à expansão econômica anterior, passa a ser visto como uma carga, tanto para o setor privado quanto para o setor público.

Braga (1993) lança luz sobre esse novo regime de acumulação ao afirmar: O processo industrial-reprodutivo obviamente permanece e é crucial para a reprodução ampliada, porém o novo no capitalismo atual é que o “capitalismo industrial” está subsumido no movimento mais geral de gestão e realização da

(6) A esse respeito, ver Rose (1985).

riqueza (lato sensu) sob dominância financeira; movimento em que o capital e a tecnologia não só tornam o “velho trabalho”, e o próprio trabalhador, redundantes, como abarrotam o mundo não apenas de mercadorias, como antes, mas preponderantemente, de ativos financeiros, materialização abstrata e plena do Patrimônio; movimento em que o espaço e a temporalidade dominantes, intrinsecamente, para fins de riqueza, são engendrados pela dimensão financeiro-monetária internacionalizada.

[...] A capitalização financeira e fictícia, componente estratégico deste processo, impõe aos processos sociais e à vida dos tempos atuais tanto seu ritmo frenético, inovador, quanto seus aspectos nefastos (Braga, 1993, p. 47-48).

É nesse contexto histórico que são implementadas o que aqui denominamos “políticas de emprego contemporâneas”. A próxima seção, justamente, trata das medidas de flexibilização do mercado de trabalho que têm sido amplamente adotadas em inúmeros países e encontram respaldo teórico na vertente dos chamados “novos keynesianos”.

2 Políticas de flexibilização e os modelos novo-keynesianos do mercado de trabalho

Quando falamos de políticas de flexibilização do mercado de trabalho, referimo-nos a um conjunto heterogêneo de medidas de desregulamentação e combate às fontes de rigidez nos mercados de trabalho que afetam a forma na qual se dá a relação entre agentes compradores e vendedores nesse mercado.

O Quadro 1 discrimina cinco diferentes formas de flexibilidade do trabalho em quatro diferentes países da Europa.⁷ Por que destacamos os casos desses países? Ora, concentrar-se nos desdobramentos das medidas de flexibilização nos países europeus reveste-se de particular importância, já que justamente esses países foram os mais marcados pela constituição do *Welfare State* e, particularmente, pelas medidas de regulamentação e proteção do trabalho.

Quadro 1
Formas de flexibilidade aplicadas ao mercado de trabalho
em países europeus selecionados

Tipo de flexibilidade	Países			
	Reino Unido	França	Alemanha	Suécia
Quantitativa Externa	+++	++-	+-	---
Terceirização	+++	++-	+-	---
Quantitativa Interna	+++	++-	+-	---
Salarial	++-	+-	---	---
Funcional	---	+-	++-	+++

Legenda: os símbolos em cada célula devem ser interpretados como uma medida do grau comparativo em que as formas de flexibilidade do trabalho são aplicadas em cada país. Assim, a indicação de +++, ou ---, indica, respectivamente, forte presença, ou quase ausência, dos mecanismos de flexibilidade correspondentes.

Fonte: Elaboração própria a partir das informações disponíveis em Brunhes (1998).

(7) Essa tipologia encontra-se em Brunhes (1998). Também Boyer (1986) estabelece uma tipologia das formas de flexibilização do mercado de trabalho que vai ao encontro da que ora apresentamos.

A primeira forma de flexibilidade, chamada de “flexibilidade quantitativa externa”, diz respeito à facilidade com que a empresa pode alterar o número de trabalhadores contratados. Depende, fundamentalmente, da possibilidade de o empregador finalizar o contrato de trabalho, quando assim lhe convier, sem ter que arcar com grandes custos, bem como da possibilidade de as empresas estabelecerem contratos de trabalho com períodos de duração variáveis. O Reino Unido aparece como exemplo de um país que vem aplicando intensamente tal forma de flexibilidade, e a Suécia como o exemplo oposto.

A terceirização é uma segunda forma importante de flexibilidade. Trata-se da substituição de um contrato de trabalho por um contrato comercial de prestação de serviços. Nesse caso, há possibilidade de a empresa adaptar mais livremente sua demanda de trabalho às necessidades do ritmo de produção. Ademais, a adoção da terceirização pode ser entendida como uma forma de transferência do risco da atividade produtiva para a empresa terceirizada. Aqui se observa, em relação aos quatro países selecionados, o mesmo padrão observado no tipo de flexibilidade anteriormente mencionado.

A terceira forma de flexibilidade é a “quantitativa interna”. Consiste em adaptar a quantidade de trabalho às necessidades da produção sem modificar o número de empregados. Trata-se, principalmente, de um remanejamento do tempo de trabalho. A idéia é que o *quantum* anual de trabalho está definido, mas sua alocação pode ser ajustada em função da conveniência do empregador. Em outras palavras, busca-se tornar mais flexível a gestão do tempo de trabalho. Assim, nos momentos em que a empresa se vê obrigada a produzir mais intensamente, abre-se a possibilidade de uma ampliação da jornada de trabalho de seus funcionários. Por outro lado, quando sobrevém o momento de uma menor intensidade de produção, a jornada de trabalho pode, sem nenhum empecilho, ser reduzida.⁸ Aqui, também, repete-se o mesmo padrão anteriormente observado, em relação aos quatro países tomados como objeto de exame.

Uma quarta forma de flexibilidade, a salarial, apóia-se na idéia de “individualização” do salário. Tal modalidade de flexibilização expressa a conhecida proposição de que a situação ótima no mercado de trabalho ocorre quando a remuneração de cada trabalhador pode livremente se ajustar à sua produtividade marginal. De novo aqui, encontramos Reino Unido e Suécia como exemplos polarmente situados no espectro dos países europeus que nos servem de exemplos – sendo o Reino Unido o paradigma desse tipo de flexibilidade.

Finalmente, uma quinta forma de flexibilidade é a que chamamos de “flexibilidade funcional” – ou “qualitativa”. Diz respeito à possibilidade de modificar não o tempo de trabalho, ou sua forma contratual, mas sim as funções dos trabalhadores dentro da empresa. A “palavra-chave”, aqui, é a polivalência dos

(8) Nesse tipo de flexibilização, podem ser incluídas as medidas de modulação dos horários de trabalho, ou de estabelecimento de um banco de horas.

trabalhadores que lhes permite alternar suas funções dentro da empresa em razão das oscilações e necessidades da produção. O que se observa, no que diz respeito a esse tipo de flexibilidade, é uma situação praticamente oposta à que observamos nos casos anteriores, pois agora é a Suécia o paradigma desse tipo de flexibilidade.

Feita a caracterização esquemática dessas formas de flexibilidade do trabalho, tratemos de apresentar o aparato analítico que lhes dá suporte lógico e retórico. Encontramo-lo expresso nas páginas dos principais manuais de macroeconomia, à venda nas melhores lojas do ramo. Seus autores são, em sua esmagadora maioria, reconhecidos como pertencentes à escola novo-keynesiana. A idéia central desses autores, no que diz respeito à explicação do fenômeno do desemprego, é a existência de imperfeições informacionais e contratuais no mercado de trabalho.⁹ É exclusivamente nesse âmbito que se desenrola uma vasta gama de modelos dedicados a explicar a existência de pessoas que desejam trabalhar ao salário real vigente, mas não encontram emprego. É possível dizer que, em todos eles, o desemprego decorre da fixação do salário real num nível acima daquele que se estabeleceria num mercado competitivo. Vale ressaltar que embora o mercado de trabalho seja, para esses autores, o *locus* no qual ocorre a falha de ajustamento em direção ao desemprego – e nesse sentido, então, o mercado de trabalho guarda uma espécie de “autonomia” na determinação do desemprego – há um espaço para a ação de políticas de demanda agregada expansionistas. Afinal, não nos encontramos, nesse marco teórico, em um mundo no qual reina a “dicotomia clássica”. Admite-se, aqui, que variáveis nominais têm impacto sobre variáveis reais. No entanto, e isso nos parece fundamental, se as fontes de rigidez no mercado de trabalho não forem removidas, continuará a haver excesso de oferta. Esse é um ponto comum a todos os modelos novo-keynesianos, que se dividem em três grandes classes: os modelos de salário de eficiência, de barganha salarial e de contratos implícitos. Esboçemos, portanto, os contornos desses modelos fazendo o exercício de relacioná-los aos tipos de flexibilidade acima apresentados.

A primeira grande classe é a dos modelos de salário de eficiência, que procuram explicar as razões pelas quais as firmas não reduzem o salário real quando há desemprego.¹⁰ O fulcro da explicação está na relação entre salário real e produtividade: uma queda do salário real tenderia a ter um efeito negativo sobre a produtividade do trabalho. São duas as principais vertentes de modelos de salário de eficiência. A primeira, conhecida como modelos da classe *moral hazard*, explora a idéia de que as firmas oferecem um salário acima do de equilíbrio com o objetivo de fornecer um incentivo para que o trabalhador seja mais produtivo, minorando seu “oportunismo pós-contratual”. A imperfeição que causa o

(9) Para uma análise dos modelos novo-keynesianos de explicação do desemprego, ver Fracalanza (2002) e Ferreira (2003).

(10) O artigo seminal dessa vertente de modelos é Yellen (1984).

desemprego, nesse caso, é a incompletude dos contratos de trabalho e a dificuldade de monitoramento do serviço prestado. Nessa vertente, o próprio desemprego gerado por essa imperfeição pode servir como um “mecanismo disciplinador” – na medida em que majora as perdas do trabalhador caso ele seja surpreendido em uma situação de baixa produtividade.¹¹

Mas que outro incentivo pode ser dado ao trabalhador para que ele não gasteie? A própria retirada das garantias sociais aos trabalhadores – do auxílio-desemprego, por exemplo – constitui-se num incentivo para tanto. Da mesma forma, e remetendo ao quadro anteriormente apresentado, a “flexibilidade quantitativa externa” – particularmente no que diz respeito aos custos de demissão dos trabalhadores, apresenta-se como uma política que reduz o assim chamado oportunismo pós-contratual.

A segunda vertente de modelos de salário de eficiência remete ao problema da seleção adversa. A firma escolhe um salário real acima daquele que equilibraria o mercado em função da assimetria de informações pré-contratual, isto é, da dificuldade que a firma tem de avaliar corretamente a qualidade dos candidatos que se apresentam para preencher as suas vagas. O estabelecimento de um salário real acima do de equilíbrio aumenta o valor da produtividade esperada dos candidatos.¹²

Como minorar essa fonte de desemprego? Em primeiro lugar, como defendem os próprios autores novo-keynesianos, por políticas que aumentem a decantada “transparência de mercado”. Nesse caso, por exemplo, dão-se as boas-vindas às agências de colocação de trabalhadores que aumentem a eficiência do chamado “*job search*”.

No mesmo sentido, a terceirização, um dos tipos de flexibilidade anteriormente apontados, poderia contribuir para tornar mais ágil e eficaz o processo de seleção. Afinal, se as firmas contratam, de forma tradicional, apenas os trabalhadores diretamente envolvidos em sua atividade-fim e “terceirizam” os demais serviços – por sua vez contratados por firmas especializadas naquelas atividades –, é legítimo pensar que temos um sistema no qual a assimetria informacional diminui.

Dessa forma, é possível ligar as duas principais classes de modelos de salário de eficiência a duas formas de flexibilidade típicas: tanto a “flexibilidade quantitativa externa” quanto a terceirização encontram respaldo teórico em

(11) A esse respeito, ver McDonald e Solow (1981).

(12) A idéia é que cada candidato tem o que se chama de “salário de reserva”, que reflete sua produtividade – abaixo do qual ele não se apresenta como candidato a postos de trabalho. Na ausência de informações a respeito da “qualidade” dos trabalhadores, o artifício do estabelecimento de um salário real no nível que representa a esperança da produtividade marginal de trabalhadores com baixa e alta produtividade acabaria por expulsar do mercado os bons candidatos – isto é, aqueles com alta produtividade. A inspiração original dos resultados da seleção adversa pode ser encontrada no artigo seminal de Akerlof (1970) a respeito do mercado de automóveis de segunda mão.

modelos novo-keynesianos que exploram casos de oportunismo pós e pré-contratual por parte dos trabalhadores, no âmbito dos modelos de salário de eficiência.

Passemos, assim, a uma outra classe de modelos novo-keynesianos de explicação do desemprego: os modelos de barganha salarial.

Numa de suas vertentes, o desemprego resulta de uma distorção criada pelos sindicatos que negociam, com os empregadores, em torno da variável “remuneração” em detrimento da “quantidade transacionada”. Dessa forma, os chamados “*insiders*”, que são os empregados sindicalizados, ganham às custas dos “*outsiders*”, que ficam à margem do mercado de trabalho.

Qual seria, nessa linha, uma política eficaz de mitigação do desemprego? Logicamente, a diminuição do desemprego poderia advir de uma redução do poder dos sindicatos ou de uma individualização extrema do sistema de negociação salarial. Trata-se, em outros termos, de promover a “flexibilidade salarial”.

Finalmente, a última grande classe dos modelos novo-keynesianos é a dos “contratos implícitos”, segundo a qual é a rigidez contratual que se encontra na raiz do desemprego.

As teorias dos contratos implícitos partem da apreciação de um mundo onde reina a incerteza; incerteza – é bom que se diga – de natureza probabilística.¹³ Assim, os agentes racionais no mercado seriam capazes não apenas de identificar os estados do mundo possíveis de se produzirem, como também associariam a cada um desses estados uma determinada probabilidade de ocorrência.

Se diferentes estados da natureza associados a choques de produtividade que afetam as condições da demanda de trabalho pudessem se verificar, os salários sofreriam importantes flutuações. Nesse caso, do lado do emprego, como não poderia ser diferente em um mercado perfeitamente competitivo, embora se verificasse uma flutuação do volume de trabalhadores contratados, não haveria desemprego *involuntário* uma vez que todos os trabalhadores que desejassem trabalhar ao nível de salário vigente encontrariam ocupação.

Os problemas colocados por um universo incerto surgem, justamente, quando os agentes desenvolvem comportamentos diferenciados em face do risco. Assim, trabalhadores avessos ao risco não desejam para si a instabilidade dos rendimentos de seu trabalho. Se, de outra parte, a firma é neutra ao risco, lhe é completamente indiferente pagar salários que correspondam às produtividades ditadas pelos estados da natureza ou, alternativamente, pagar um salário constante que represente a média ponderada dos salários pelas suas probabilidades de ocorrência, independentemente do estado da natureza que se realize.

(13) O conceito de incerteza não probabilística remete a fenômenos para os quais “*there is no scientific basis on which to form any calculable probability whatever. We simply do not know.*” (Keynes, 1973, p. 114).

Nesse contexto, a solução do problema de maximização dos lucros da firma produz resultados diversos daqueles que têm origem em mercados de concorrência perfeita. Nessa nova configuração, o salário pago pela firma aos trabalhadores é invariável perante os estados da natureza. Portanto, os trabalhadores se resguardam da instabilidade de salários que ocorreria caso estes últimos dependessem das oscilações imprevisíveis dos estados da natureza.

Há, porém, um preço a pagar por essa estabilidade. Diferentemente do modelo perfeitamente competitivo, não se realiza neste caso a equalização da produtividade marginal do trabalho e dos salários reais. Assim, quando ocorre o *estado bom* da natureza, os salários ficam abaixo do nível que se estabeleceria em concorrência perfeita. Não há desemprego involuntário, mas há excesso de demanda de trabalho. Isso significa dizer que as firmas desejariam, se isso fosse praticável, aumentar os salários para atrair trabalhadores adicionais às linhas de produção.

Já quando se dá o *estado ruim* da natureza, a situação é diversa. Os salários ficam acima do nível que se registraria se operassem as condições de concorrência perfeita. Os trabalhadores desempregados desejariam, se isso fosse possível, oferecer sua força de trabalho mesmo com um nível de salário abaixo do salário contratual. Nesse caso, portanto, há excesso de oferta de trabalho, com o aparecimento de desempregados involuntários.

Ironicamente, ocorre que os desempregados que surgem nos tempos difíceis optaram, por assim dizer, *voluntariamente* por essa situação quando estabeleceram seus contratos. Ao preferirem um salário invariável a um salário sujeito às intempéries ditadas pela natureza, os trabalhadores aceitam voluntariamente as condições que podem, mais à frente, fazê-los engrossar a fila dos desempregados nos balcões do seguro-desemprego.

No caso que estivemos a analisar, supusemos que os trabalhadores oferecem uma unidade de trabalho, medida em horas de trabalho, invariável com o salário. O que sucederia se assim não fosse, isto é, se outros contratos de trabalho pudessem ser estabelecidos, contratos estes que estipulassem jornadas de trabalho inferiores às jornadas-padrão?

Outras extensões das teorias dos contratos implícitos se propõem justamente a explorar as implicações de outras modalidades de contratos onde o trabalho necessário à maximização dos lucros da firma (medido em horas de trabalho, por exemplo) é dividido por todos os trabalhadores da bacia de emprego.¹⁴

(14) Um resultado semelhante seria obtido se a firma, em vez de partilhar o volume total de horas de trabalho entre todos os trabalhadores de sua bacia de emprego, concedesse indenizações, no mesmo nível dos salários contratados, àqueles trabalhadores que ficassem ociosos nas conjunturas desfavoráveis. Ver, especialmente, Perrot (1995, p. 39 e seguintes).

Nesse caso, uma vez observado o estado da natureza, a firma escolheria o nível de trabalho cuja produtividade marginal do volume de emprego coincidissem com o salário contratual. O trabalho seria então dividido por todos os membros da bacia de emprego e, por esse expediente, os objetivos da eficiência produtiva e do seguro contra os riscos seriam conciliados.

Pode-se pensar, nessa linha, que, se houvesse possibilidade, por parte da firma, de uma repartição mais eficiente do número total de horas contratadas, estendendo a jornada, sem custos adicionais, quando vigorasse um “estado bom da economia” e reduzindo-a num “estado ruim”, o problema do desemprego seria minorado.¹⁵ Trata-se, aqui, nos termos utilizados, de incrementar a “flexibilidade quantitativa interna” recorrendo às múltiplas formas dos mecanismos de modulação dos horários de trabalho.

Aqui surge um ponto metodológico importante quando se cotejam teorias e políticas públicas consistentes com elas: não somente uma mesma teoria pode ser consistente com várias linhas de política, mas também uma mesma política pode sê-lo com várias linhas teóricas. O que se quer aqui é apenas mostrar que as políticas de flexibilização do mercado de trabalho estão amplamente amparadas, de um ponto de vista teórico, pelo aparato analítico desenvolvido pelos novos keynesianos.

3 Redução da jornada de trabalho numa perspectiva marxista

Mas existe uma outra “política de emprego contemporânea” que vem sendo objeto de discussão e que servirá de contraponto a essas políticas de flexibilização do mercado de trabalho. Trata-se de uma política associada a um quadro conceitual absolutamente distinto do que examinamos até aqui. Se as medidas de flexibilização do mercado de trabalho tendem a reforçar a assimetria da relação capital-trabalho, as políticas direcionadas à redução da jornada de trabalho tendem a se contrapor a essa tendência. Remete-se, aqui, sobretudo, ao aparato analítico marxista. Nessa visão, o mercado de trabalho não é um mercado qualquer. A força de trabalho não é uma mercadoria qualquer, e o mercado de trabalho se constitui em um espaço de luta política entre capital e trabalho.

As políticas de redução da jornada de trabalho voltaram ao centro dos debates sobre as políticas ativas de emprego com a iniciativa francesa da “Lei das 35 horas”, aprovada pela Assembléia Nacional francesa em maio de 1998, após a eleição que conduziu Lionel Jospin ao posto de primeiro-ministro francês. Seu calendário de aplicação previa, inicialmente, um período incitativo durante o qual os empresários que aderissem voluntariamente às disposições legais obteriam

(15) Ademais, essa nova modalidade de contrato é eficiente no sentido de Pareto. Depois de observado o estado da natureza, as posições relativas dos empresários e trabalhadores não podem ser modificadas sem que se deteriore o bem-estar de uma das partes.

acesso a benefícios de natureza fiscal. A lei disciplinava que as empresas com mais de 20 empregados passariam ao regime das 35 horas de trabalho semanal a partir de janeiro de 2000, enquanto para as empresas de menor porte, um tempo mais dilatado lhes foi concedido, sendo que o início da aplicação da lei foi fixado a partir de janeiro de 2002.¹⁶

As discussões na França sobre as possíveis consequências e sobre a eficiência da “Lei das 35 horas” como instrumento de combate ao desemprego foram bastante acaloradas. Defensores e detratores da medida muniram-se de extenso arsenal na defesa de suas idéias: modelos de simulação macroeconômicos, análises amparadas nos modelos microeconômicos do mercado de trabalho – sobretudo na trilha aberta pelos autores novo-keynesianos –, relatos de experiências de outros países e dos resultados práticos das medidas pretéritas de redução do tempo de trabalho, e, finalmente, argumentos embasados na interpretação do modo de funcionamento da economia capitalista e das transformações recentes sobre o mundo do trabalho.¹⁷

Entre os críticos da proposta da redução da jornada de trabalho, autores do *mainstream* da macroeconomia, valendo-se do instrumental fornecido pelas teorias novo-keynesianas do mercado de trabalho, procuravam demonstrar os prováveis impactos negativos de uma política de redução da jornada de trabalho sobre o volume de emprego. Na avaliação desses autores, a relação entre a duração do trabalho e o emprego é bastante difícil de ser apreendida e, para que uma política de redução da jornada de trabalho pudesse lograr algum êxito, algumas condições muito restritivas – que exigiriam uma urgente adaptação (flexibilização) das instituições do mercado de trabalho – teriam de ser satisfeitas. Portanto, diante dessas dificuldades, os autores da ortodoxia sugerem extrema prudência na adoção de políticas de redução da jornada de trabalho e que, talvez, fosse mais sensato o estímulo a medidas cujos impactos se acreditam mais certos e conhecidos.

Em nossa avaliação, uma das principais insuficiências das análises da ortodoxia, que recorrem ao instrumental microeconômico para avaliar os efeitos da redução da jornada de trabalho sobre o volume de emprego, é o fato de serem estas essencialmente estáticas ao não abordarem a crucial questão da evolução da produtividade que, como veremos a seguir, é condição necessária para a redução da jornada de trabalho na ordem capitalista.¹⁸

(16) Para uma exposição simples e didática dos dispositivos da “Lei das 35 horas” na França, ver especialmente Holcman; Delalande e Lelievre (1998). O texto completo da lei, está disponível em: <http://www.35h.travail.gouv.fr/docs/refs/index_textes_off.htm>.

(17) Para uma exposição das interpretações dos críticos da medida de redução do tempo de trabalho, consultar Corneo (1994) e D’Autume e Cahuc (1997). Para uma síntese dos argumentos dos defensores da medida, consultar especialmente o excelente livro de Cette e Taddéi (1997).

(18) Para uma apreciação detalhada das insuficiências das abordagens microeconômicas da redução da jornada de trabalho e da questão fundamental do caráter estático das abordagens do *mainstream* com respeito à evolução da produtividade do trabalho, ver especialmente Fracalanza (2003).

Sete anos passados do início da aplicação das disposições da “Lei das 35 horas” na França, ainda perdura o debate sobre a real contribuição das políticas recentes de redução da jornada para o combate ao desemprego. Embora nos balanços governamentais estime-se que, de 1996 até o final de 2001, as medidas de redução da jornada e de redução das cotizações fiscais tenham sido responsáveis pela criação de 300 mil empregos, o que corresponde a 18% do total de empregos criados neste período nas empresas privadas não agrícolas, nem todos concordam com o êxito das medidas.¹⁹ Muitas das controvérsias suscitadas sobre a eficiência das medidas de redução do tempo de trabalho, aliás como em muitos outros problemas econômicos, repousam sobre diferentes visões dos princípios que animam as políticas de redução da jornada de trabalho.

Neste artigo, defendemos a idéia de que, na produção capitalista, o crescimento da força produtiva do trabalho não tem por objetivo reduzir a jornada de trabalho.²⁰ A tendência constante do capital em desenvolver as forças produtivas do trabalho tem por fim reduzir o valor da força de trabalho e, por consequência, ampliar a grandeza da mais-valia, fornecendo novo impulso ao processo de valorização do capital.²¹

Precisamente, para o capitalista, o valor de uso da mercadoria força de trabalho é sua capacidade, em movimento, de criar valor. Portanto, compreende-se que seu comprador queira utilizá-la o mais extensamente possível. Entretanto, para o trabalhador, o consumo de sua força de trabalho esgota-lhe sua vitalidade e este tem, portanto, todo o interesse em limitar a extensão de sua jornada de trabalho.

No mercado de trabalho, na ausência de regras que disciplinem a duração do tempo de trabalho, capitalistas e trabalhadores confrontam-se, como quaisquer outros compradores e vendedores de mercadorias, investidos de iguais direitos.

Portanto, uma redução da jornada de trabalho, movimento *não inscrito* na ordem do capital, só pode ocorrer, num primeiro momento, como produto da resistência dos trabalhadores, ou seja, como o resultado da luta movida pela classe trabalhadora.²² Isso, porém, pressupõe, é bem certo, que os trabalhadores

(19) Há muita controvérsia a respeito dos *reais* resultados da aplicação da “Lei das 35 horas” na França. Os dados que apresentamos podem ser encontrados no balanço oficial do governo, intitulado *La Réduction Négociée du Temps de Travail: Bilan 2000-2001* (2002). Embora fuja ao escopo deste artigo uma avaliação criteriosa das diferentes percepções dos resultados da aplicação das medidas na França, é útil dizer, no mesmo sentido das proposições que destacamos, que um estudo recente da Dares (2003) calcula que, entre 1997 e 2002, 350 mil empregos foram criados na França em consequência das medidas de redução da jornada de trabalho.

(20) Conforme Marx (1985, v. I, p. 254).

(21) Ou, como afirma Marx, nesta passagem: “O desenvolvimento da força produtiva do trabalho, no seio da produção capitalista, tem por finalidade encurtar a parte da jornada de trabalho durante a qual o trabalhador tem de trabalhar para si mesmo, justamente para prolongar a outra parte da jornada durante a qual pode trabalhar gratuitamente para o capitalista.” (Marx, 1985, v. I, p. 255).

(22) Marx afirma que o processo de regulamentação da duração do tempo de trabalho só pode ser adequadamente entendido como uma história de lutas que compreende duas tendências opostas. No momento de gênese do modo de produção capitalista, entre os séculos XIV e XVIII, há uma ampliação progressiva da jornada de trabalho que irá atingir, ao final do século XVIII, limites intoleráveis. A seguir, nos séculos XIX e XX, assiste-se ao movimento inverso, de lenta redução da jornada de trabalho.

encontrem-se organizados e, para que tal aconteça é fundamental que a classe trabalhadora comporte certa densidade, em termos de seu número e proporção, e acumule poder político.

Assim, não devemos estranhar que os primeiros movimentos pela redução do tempo de trabalho e o surgimento das primeiras leis que procuravam disciplinar a duração do tempo de trabalho tenham acontecido na Inglaterra, berço das primeiras agremiações sindicais.

Sem desprezar a ameaça que o crescente movimento dos trabalhadores oferecia, Marx sugere que é por força e iniciativa do Estado que a jornada de trabalho fora limitada nas fábricas da Inglaterra. Comparando o teor das primeiras leis fabris inglesas ao *réglement organique* dos principados danubianos, Marx assevera que a disposição do Estado inglês em regulamentar a extensão da jornada de trabalho devia-se, sobretudo, a um cálculo racional. Os intoleráveis limites a que haviam chegado as jornadas de trabalho na Inglaterra minavam as raízes das forças vitais da nação.²³ Nesse contexto, as “raízes” são metáfora para o trabalho infantil e serão justamente as crianças os primeiros alvos das leis fabris em solo inglês.

Em termos sucintos, um dos mais incisivos argumentos dos que defendem a redução da jornada de trabalho está apoiado na idéia de que no modo de produção capitalista a concorrência entre os capitais impõe a disciplina da constante busca por inovações, do contínuo aperfeiçoamento dos métodos produtivos e da progressiva sujeição do trabalho vivo. Conseqüentemente, o contínuo desenvolvimento das forças produtivas que revolucionam os meios e métodos de trabalho, por um lado, e o processo de intensificação do ritmo de consumo da força de trabalho, por outro, resultam num aumento progressivo da produtividade do trabalho. O crescimento da produtividade do trabalho, por sua vez, permite a ampliação do excedente econômico.

Essa grandeza ampliada de tempo excedente, sem prejuízo da valorização do capital, pode ter quatro destinações não exclusivas: pode, é bem certo, e este é seu objetivo precípua, possibilitar um incremento da taxa de mais-valia, revigorando assim o ritmo de valorização do capital; pode servir para aumentar os salários reais dos trabalhadores; pode ser apropriada pelo Estado que a redistribuirá na forma de bens ou serviços (ou mesmo para o benefício dos setores rentistas); e, finalmente, pode servir para reduzir a jornada de trabalho.

Portanto, se o desenvolvimento das forças produtivas do trabalho e a intensificação do trabalho são condições necessárias para que ocorra a redução do tempo de trabalho elas não são de modo algum suficientes.

Concretamente, na realidade histórica vivida em cada país, essas quatro formas de utilização do excedente econômico ampliado combinaram-se de formas

(23) Marx (1985, v. I, p. 193).

distintas. No pós-Segunda Guerra, por exemplo, em muitos países desenvolvidos, o intenso incremento da produtividade horária do trabalho foi canalizado principalmente para a elevação dos salários dos trabalhadores – o que permitiu a expansão e a sustentação do consumo de massa – como também para a constituição de fundos públicos que financiaram as atividades do Estado de Bem-Estar Social.

Nesse sentido, é possível conjecturar uma série de fatores que moldam e permitem interpretar a evolução particular da duração do tempo de trabalho em cada país. Para além do crescimento da produtividade do trabalho, é conveniente destacar, entre outros fatores, a força política e a importância atribuída à redução do tempo de trabalho pelos movimentos operários, a leitura pela sociedade do conjunto das experiências anteriores de redução do tempo de trabalho, o papel do Estado na construção de uma forma particular de relação salarial e o efeito demonstração exercido pelas conquistas das classes trabalhadoras em outros países.

A proposta de redução da jornada de trabalho defende, portanto, que os efeitos benéficos dos ganhos de produtividade e intensidade do trabalho sejam revertidos para o trabalhador, na forma de tempo livre. Essa, aliás, é uma tendência histórica, pois nos últimos 150 anos, para o conjunto dos países industrializados, a duração anual efetiva do trabalho conheceu um movimento de sensível declínio, embora, é certo, em diferentes países a redução do tempo de trabalho tenha ocorrido segundo ritmos e modalidades próprios.²⁴

Mas, se defendemos a caracterização da redução da jornada de trabalho no rol das políticas de emprego, talvez devamos dizer algo mais sobre a eficácia dessa medida na mitigação do desemprego. A resposta não é trivial e, como vimos, essa questão tem sido objeto de grande controvérsia. Em nosso entender, é possível dizer, sim, que sob determinadas condições, há um efeito potencialmente benéfico da redução da jornada de trabalho sobre o nível de emprego. Ademais, no sentido dessa proposição, destacamos três elementos que nos parecem centrais no correto equacionamento e interpretação dos impactos potenciais das políticas de redução da jornada de trabalho.

Em primeiro lugar, acreditamos que, num quadro de análise estático, parecem muito limitados os impactos potenciais das medidas de redução da jornada sobre o volume de emprego. De outra parte, numa perspectiva dinâmica que considere explicitamente a evolução do progresso técnico, torna-se possível conceber, amparados em lei, acordos salariais que não reduzam os salários nominais, no momento da passagem para os horários de trabalho reduzidos, e a

(24) Cette e Taddéi (1997, p. 20-30) constroem uma análise comparativa das estatísticas internacionais sobre a duração do tempo de trabalho para uma amostra mais ampla de países industrializados.

adoção de cláusulas de moderação salarial para alguns anos seguintes, o que permitiria amortecer, num prazo mais dilatado, os impactos iniciais sobre os custos salariais.²⁵

Em segundo lugar, os impactos benéficos da redução da jornada dependem em grande medida das perspectivas do crescimento econômico. Com efeito, as condições de realização de uma política de redução da jornada de trabalho não têm como ser consideradas em abstrato, independentemente de uma prospecção sobre a evolução dos agregados macroeconômicos. Dessa forma, num momento que sinaliza o crescimento econômico, a redução da jornada de trabalho tem muito mais chances de êxito. Com a expansão da atividade econômica, os impactos iniciais negativos sobre a rentabilidade das empresas são mais bem suportados. De outra parte, com o crescimento do ritmo de atividade e com a conseqüente diminuição das taxas de desemprego, os sindicatos fortalecem seu poder de barganha e podem conquistar condições mais favoráveis aos trabalhadores. Além disso, a redução da jornada de trabalho produz o resultado de elevar a elasticidade do emprego com relação ao crescimento – o que cria as condições para um crescimento mais rico em empregos. Finalmente, como último elo de um círculo virtuoso, a redução do desemprego em ritmo mais acelerado contribui para a melhoria do estado das expectativas.

Em terceiro lugar, a redução da jornada de trabalho exige uma reorganização dos processos de trabalho. Essa reorganização pode envolver, entre outros aspectos, uma profunda mudança nos horários de trabalho, sobretudo se os acordos entre empresários e trabalhadores previrem o recurso a uma das formas de modulação dos horários de trabalho. Por outro lado, se as empresas considerarem vantajosa uma ampliação da duração de utilização dos equipamentos, novas equipes de trabalho deverão ser contratadas e conseqüentemente novos turnos de trabalho serão criados. É certo que, nesse campo, dificilmente o governo poderia estabelecer uma regra única à qual todas as empresas deveriam aderir forçosamente.

Estamos, então, em condições de proceder a uma reflexão a respeito das distintas visões sobre o funcionamento da economia capitalista que subjazem aos dois aparatos analíticos apresentados. Essa reflexão dar-se-á em dois níveis: em primeiro lugar, as virtudes auto-equilibradoras do mercado – e a própria noção de «mercado» – para cada um dos aparatos é analisada. Em segundo lugar,

(25) O que, ademais, está a ocorrer na realidade, como bem demonstram o relatório preparado por Acouturier e Coutrot (2000) e, principalmente, o relatório do governo francês ao seu parlamento, intitulado *La Réduction Négociée du Temps de Travail: Bilan 2000-2001* (2002), que sistematiza os principais resultados colhidos pela aplicação da “Lei das 35 horas” na França.

argumenta-se que a própria natureza do sistema capitalista é profundamente distinta em cada um dos referenciais teóricos.

4 Duas distintas visões do capitalismo

Um primeiro ponto que salta aos olhos quando se consideram os modelos novo-keynesianos de explicação do desemprego é que eles se desenvolvem todos no âmbito do mercado de trabalho. O mercado é o *locus* no qual se defrontam ofertantes e demandantes de força de trabalho, que decidem conjuntamente a quantidade e o preço da mercadoria a ser transacionada. Se há desemprego, é porque, por alguma razão, ocorreu uma falha nos mecanismos auto-equilibradores desse mercado.

Vale lembrar que os novos keynesianos sucederam aos Novos Clássicos, no *mainstream* da teoria macroeconômica, procurando resgatar dois resultados “keynesianos”: a quebra da dicotomia clássica (isto é, o fato de que alterações em variáveis nominais ou monetárias têm impactos reais) e a existência de um excesso de oferta no mercado de trabalho. No entanto, chama a atenção o fato de que, em muitos aspectos, os novos keynesianos “lutaram no terreno adversário”, na medida em que mantiveram muitas das hipóteses constitutivas do aparato novo-clássico.

Um ponto fundamental, nesse quadro, é a aceitação, por parte desses autores, do argumento de que a macroeconomia, para que pudesse ser considerada uma “ciência *hard*”, deveria ser “fundamentada” em aparato microeconômico. É assim que o problema do desemprego – um problema macroeconômico *par excellence* – passa a ser explicado por uma miríade de modelos microeconômicos que explicam o “mau funcionamento” de um mercado específico, o de trabalho. Trata-se de um desequilíbrio – mais especificamente, uma situação de excesso de oferta no mercado de trabalho – que decorre do desajuste entre o nível de salário real e a produtividade marginal do trabalho que seria compatível com o pleno emprego.

E por que se dá esse desajuste? É decorrência da racionalidade dos próprios agentes atuantes no mercado de trabalho.

O modelo de salário de eficiência, por exemplo, explica o desequilíbrio no mercado de trabalho como resultado de uma decisão da firma no âmbito da transação da mercadoria força de trabalho. Há desemprego, sim, mas ele não é resultado da dinâmica dos outros mercados. Ele resulta de uma escolha – voluntária – da firma. Para os modelos de barganha salarial, há desemprego como decorrência do comportamento dos “*insiders*” em relação aos “*outsiders*”. Há, de fato, excesso de oferta no mercado de trabalho. Mas vale lembrar que, supondo que se tomasse, como o faziam Keynes e os seus predecessores,²⁶ a força de

(26) Predecessores que Keynes denominava “Clássicos”, e de quem ele tomou Pigou como representante.

trabalho como um todo, esse desemprego seria classificado como “voluntário” – trabalhadores “que preferem não trabalhar abaixo de certa remuneração real”. Os expoentes do modelo de “contratos implícitos” explicam o fato de o mercado de trabalho não se equilibrar por uma escolha que é, na verdade, do trabalhador: ele prefere um contrato que embute um seguro contra as flutuações da demanda por trabalho. Assim, se houver desemprego (no caso de o “estado ruim” se verificar), dificilmente o caráter de “involuntário” lhe poderá ser atribuído.

O ponto a ressaltar é o pressuposto “pré-analítico” que está na base desses modelos: que o mercado de trabalho pode ser tratado como um mercado qualquer. É bem verdade que os novos keynesianos concedem que a regra nos mercados de trabalho é a existência de assimetrias de informações e imperfeições contratuais, *porém* não se verifica uma *assimetria de poder*. A existência de desemprego caracteriza uma situação de desequilíbrio macroeconômico, resultante da presença de fontes de rigidez que, se removidas, deixariam a economia livre para se ajustar no nível de *market clearing*.²⁷

Assim, em suas análises, esses autores partem da compreensão de que, em primeiro lugar, a explicação do desemprego deva ser encontrada no âmbito do mercado no qual a mercadoria força de trabalho é transacionada e que, em segundo lugar, esse mercado possa e deva ser tratado como um mercado qualquer. E como funcionam os mercados no paradigma neoclássico, do qual são herdeiros os novos keynesianos? Agentes com racionalidade substantiva se guiam pelos sinais de preços. Compradores e vendedores se defrontam no mercado e decidem conjuntamente quantidade e preço das mercadorias transacionadas. Se há excesso de demanda ou de oferta da mercadoria transacionada, este resulta de uma falha nos mecanismos auto-equilibradores – basicamente, uma falha no mecanismo de preços.

Desse modo, as propaladas medidas de “flexibilização” do mercado de trabalho apóiam-se na idéia de que são as fontes de “rigidez” presentes no mercado de trabalho que impedem seu mecanismo automático de ajustamento no nível de pleno emprego.²⁸ Retiradas essas fontes de rigidez, as forças de mercado são o melhor coordenador entre os agentes que dele participam. Pode-se afirmar que, nesse quadro, os novos keynesianos retiram do governo seu papel

(27) É bem verdade que, para os novos keynesianos, não necessariamente essas fontes de rigidez serão removidas, pois *elas* fazem parte do funcionamento normal de uma economia de mercado, e são o ponto de partida para sua modelagem (e não mais uma “hipótese arbitrária”, como para seus predecessores). Assim, o fenômeno de “acionamento de emprego” é gerado por características intrínsecas à economia na qual vivemos e, ao caracterizar uma situação de desequilíbrio, constitui-se num “*long lasting disequilibrium*” (Blinder, 1987).

(28) Layard; Nickell e Jackman (1991), pais da NAIRU, dedicam boa parte de seu livro à explicação dessas políticas. Algumas delas são: a reforma do sistema de benefícios para os desempregados, no sentido de reduzi-los; a reforma do sistema de barganha salarial, de modo a diminuir o poder dos “*insiders*” em relação aos “*outsiders*”; o treinamento da força de trabalho (dos “*hard-to-place workers*”) de forma que mais trabalhadores estejam aptos a se oferecer no “setor primário” do mercado de trabalho; e a melhoria dos serviços de informação aos desempregados, para aumentar a eficiência do “*job search*”.

estritamente “macroeconômico” contra o desemprego, e lhe atribuem um papel fundamentalmente “microeconômico”, de forma consistente com o seu aparato analítico.

Cabe aqui uma observação importante. Nesse raciocínio, perde-se de vista o conceito de *desemprego involuntário* de Keynes – para chamar à discussão o autor do qual esses autores emprestam o nome.

Com efeito, Keynes explicitara um ponto fundamental, que merece ser aqui ressaltado: há, *sim*, uma assimetria básica de poder entre demandantes e ofertantes da força de trabalho. Somente aos primeiros é concedida a prerrogativa de determinar a quantidade que será transacionada. O desemprego, assim, resulta das decisões capitalistas sobre como manter e acumular riqueza – e não de fontes de rigidez no mercado de trabalho. Uma economia capitalista – e monetária – está sujeita a violentas flutuações, e o desemprego resulta das decisões capitalistas, sendo característica inerente ao funcionamento normal da economia. Não é fruto do mau funcionamento de um mercado específico. Não decorre, de forma alguma, da racionalidade dos trabalhadores. Este é, aliás, o significado mais profundo do termo “desemprego involuntário”: os trabalhadores não possuem nenhum meio de convencer os empregadores a lhes proverem acesso a postos de trabalho. Mesmo se aceitassem uma enorme redução de suas remunerações, isso não lhes garantiria emprego.

No aparato marxista, que aqui contrastamos com o novo-keynesiano, por outro lado, a própria noção de mercado de trabalho é colocada em xeque. Nos parágrafos finais do quarto capítulo do livro primeiro de *O Capital*, Marx nos convida a ir além da esfera da circulação das mercadorias – onde “*o que (...) reina é unicamente Liberdade, Igualdade, Propriedade e Bentham*” (Marx, 1985, p. 145) – para adentrar a esfera da produção de mercadorias, onde se desvenda o segredo da produção de mais-valia e se revela essa assimetria de poder, constitutiva do modo de produção capitalista. Na esfera da circulação, onde se dão compra e venda da força de trabalho, pode-se falar de um “mercado de trabalho” no qual se defrontam, como possuidores de mercadorias, comprador e vendedor da força de trabalho. Mas, ao adentrar a esfera da produção, onde se dá o consumo dessa mercadoria especial, desvenda-se a verdadeira natureza dessa relação. Nas palavras de nosso autor:

Ao sair dessa esfera da circulação simples ou da troca de mercadorias, da qual o livre-cambista vulgaris extrai concepções, conceitos e critérios para seu juízo sobre a sociedade do capital e do trabalho assalariado, já se transforma, assim parece, em algo a fisionomia de nossa *dramatis personae*. O antigo possuidor de força de trabalho marcha adiante como capitalista, segue-o o possuidor da força de trabalho como seu trabalhador; um, cheio de importância, sorriso satisfeito e ávido por negócios; o outro, tímido, contrafeito, como alguém que levou sua própria pele para o mercado e agora não tem mais nada a esperar, exceto o – curtume. (Marx, 1985, p. 145).

Assim, o que temos é que, para além da esfera da circulação – e das aparências –, a relação entre comprador e vendedor de força de trabalho ganha novos contornos. O capitalista detém o poder de fazer valer sua vontade, até mesmo contra resistências. E o fundamento desse poder, que o legitima, provém do fato de o capitalista ser o proprietário dos meios de produção, enquanto o trabalhador, despossuído destes, não logra manter-se vivo se não vender a única mercadoria de que dispõe: sua força de trabalho.

Polanyi (2000) exprime de forma transparente a violência do processo de formação de um “mercado de trabalho”, o “*último a ser organizado sob o novo sistema industrial*” (Polanyi, 2000:99):

Separar o trabalho das outras atividades da vida e sujeitá-lo às leis de mercado foi o mesmo que aniquilar todas as formas orgânicas da existência e substituí-las por um tipo diferente de organização, uma organização atomista e individualista. Tal esquema de destruição foi ainda mais eficiente com a aplicação do princípio da liberdade de contrato. (Polanyi, 2000, p. 98).

O pressuposto para o estabelecimento de tal mercado é que o indivíduo em sociedade seja forçado a vender seu trabalho para ganhar a vida. Em outros termos, se numa sociedade “primitiva”, isto é, num estágio prévio ao estabelecimento de uma economia de mercado,²⁹ o indivíduo “*não se vê ameaçado de inanição a menos que a sociedade também esteja numa situação semelhante*” (*idem, ibidem*), na sociedade em que as relações de mercado reinam, o “*aguiilhão da fome*” está presente, e encontra-se na base das relações capital-trabalho.

Assim, na visão marxista, tratar o mercado de trabalho como um mercado qualquer significa deixar de lado a análise de um dos atributos mais significativos da economia capitalista: a profunda assimetria de poder constitutiva da relação capital-trabalho. Daí se depreende que, nessa visão, o desemprego decorre não de uma falha nos “mecanismos equilibradores”, tal como vimos consistir o argumento dos autores novo-keynesianos, mas da decisão daqueles que, nessa relação entre capital e trabalho têm a prerrogativa de decidir qual será a quantidade e o preço dessa mercadoria “fictícia”.³⁰

Isso nos leva a um segundo e fundamental ponto, na confrontação entre as duas matrizes teóricas que são objeto do presente artigo: há diferenças irreconciliáveis em suas concepções distintas do motor do sistema econômico.

Para os novos keynesianos, tributários da matriz neoclássica de pensamento, o sistema econômico orienta-se para a produção de mercadorias. Em sua busca de prover à macroeconomia “fundamentos microeconômicos”, esses

(29) Polanyi define da seguinte forma uma economia de mercado: “*Uma economia de mercado é um sistema econômico controlado, regulado e dirigido apenas por mercados; a ordem na produção é confiada a esse mecanismo auto-regulável*” (Polanyi, 2000: 89).

(30) Polanyi (2000) chama o trabalho, a terra e o dinheiro de mercadorias “fictícias”, por terem mercados constituídos e essenciais ao funcionamento de uma economia de mercado, mas não serem produzidas para a venda.

autores partem da idéia de que esta possa ser deduzida da microeconomia. Com efeito, a maior parte de seus modelos é construída com base no “agente representativo” – o que torna, no mínimo, difícil levar a cabo uma das tarefas fundamentais do campo do saber chamado “macroeconomia”: a compreensão dos resultados da *interação* de agentes econômicos tomadores de decisão.

E quem são, para esses autores, os “agentes econômicos tomadores de decisão”? São firmas maximizadoras de lucros, consumidores maximizadores de utilidade, trabalhadores que escolhem entre lazer e renda. Trata-se de um mundo de produtores de mercadorias, uma economia cujo motor é a busca da máxima satisfação – através do consumo de mercadorias – com o mínimo esforço.

Mas voltemos brevemente ao autor de quem esses autores emprestam o nome. Keynes, quando inaugurou um novo campo do saber em teoria macroeconômica, se propôs a tratar dos resultados agregados de tomadas de decisão dos proprietários da riqueza. E o objetivo desses proprietários de riqueza não era outro a não ser acumular riqueza. Essa era para Keynes – assim como, é bom que se note, para Marx – a essência de uma economia capitalista.

Keynes, aliás, cita explicitamente Marx, concordando com ele sobre a natureza do capitalismo – não sem desferir-lhe uma alfinetada, como era de seu estilo:

A distinção entre uma economia cooperativa e uma economia empresarial guarda alguma relação com uma fértil observação feita por Karl Marx – apesar de o uso subsequente desta observação ter sido bastante ilógico. Ele destacou que a natureza da produção no mundo real não é, como economistas parecem freqüentemente supor, um caso de $M - D - M$, i.e., de troca de mercadorias (ou de esforço) por dinheiro, de forma a obter outra mercadoria (ou esforço). Este pode ser o ponto de vista do consumidor privado. Mas não é a atitude que impera nos negócios, em que se verifica um caso de $D - M - D'$, i.e., de partir do dinheiro para a mercadoria (ou para o esforço) de forma a obter mais dinheiro. (Keynes, CW, v. 29, p. 81).³¹

Desse ponto de vista, as visões de Keynes e Marx têm algo em comum: partem da idéia de que são os proprietários de riqueza, com seu desejo de acumulação, o motor da economia.

No capítulo quinto d'O Capital, Marx nos apresenta o personagem principal de sua obra:

A circulação simples de mercadorias – a venda para compra – serve de meio para um objetivo final que está fora de circulação, a apropriação de valores de uso, a satisfação de necessidades. *A circulação do dinheiro como capital é, pelo contrário, uma finalidade em si mesma, pois a valorização do valor só existe dentro deste movimento sempre renovado. Por isso a movimentação do capital é insaciável* (Marx, 1985, p. 129 – grifos nossos).

Assim, capital é *valor que se valoriza* e o capitalista é o portador consciente desse movimento. A produção de mercadorias é apenas um meio e não

(31) Torr (1980) faz uma excelente resenha do volume 29 dos *Collected Writings* de Keynes, analisando a distinção – expressa nesses escritos – entre uma economia empresarial e uma economia cooperativa.

um fim em si mesmo. A decisão de produzir e empregar, portanto, está subordinada aos imperativos do capital, na sua ânsia de valorização.

As observações acima alinhavadas evidenciam que as análises novo-keynesiana e marxista encontram-se em posições polarmente distintas quanto às suas visões sobre, em primeiro lugar, o tratamento do “mercado de trabalho” e a atribuição, a este, de virtudes auto-equilibradoras e, em segundo lugar, o próprio motor da economia capitalista. Para os primeiros, o desemprego decorre de mau funcionamento do mercado de trabalho – basicamente, de uma falha no mecanismo de preços, e a economia é principalmente orientada para a produção de mercadorias. Para os segundos, a própria noção de mercado de trabalho encobre a verdadeira natureza da relação capital-trabalho, e a decisão de empregar encontra-se subordinada às decisões de valorização de capital, verdadeiro motor da economia capitalista. O desemprego é, assim, inerente ao *modus operandi* da economia capitalista e repõe e reforça constantemente a profunda assimetria de poder constitutiva da relação entre proprietários de capital e da força de trabalho.

Considerações finais

A história da legislação que progressivamente disciplinou o mundo do trabalho pode ser lida como um processo de aprimoramento das instituições, das normas e dos instrumentos de inspeção e controle do tempo e remuneração do trabalho. Ao longo dessa história foram sendo progressivamente homogeneizadas as regras que estabeleciam a duração do trabalho, bem como a das horas extras, disciplinados os tempos mínimos de descanso e os períodos de férias legais, estipulados os horários e dias em que o trabalho era permitido, convencionada a idade para o ingresso e para o afastamento do mundo do trabalho e definidas as normas de fixação de salários mínimos e seus reajustes.

Todas essas leis seguiram um mesmo princípio: o da padronização, o tanto quanto possível, das regras; o da homogeneização dos procedimentos para as diversas categorias profissionais; o da eliminação dos desvios das normas legais. Na maior parte dos países desenvolvidos ocidentais, a legislação do trabalho passou a prever não apenas a duração máxima para o trabalho, como também uma duração mínima, medida destinada a salvaguardar os interesses do trabalhador por um rendimento estável. As horas extras eram permitidas, conquanto seu número, ao longo do ano, não ultrapassasse um teto estabelecido em lei. A dispensa de funcionários era permitida, é bem certo, mas não em qualquer circunstância e, ainda assim, as demissões implicavam custos para os empresários. Finalmente, a legislação trabalhista convidava os empresários e os trabalhadores a negociar, mas as decisões deles só se tornavam válidas quando ampliavam os benefícios previstos em lei.

O resultado desse movimento foi inequívoco. Em muitos desses países, no final dos anos 1970, a medida da duração do tempo de trabalho era relativamente homogênea entre os diversos setores industriais ou mesmo para os trabalhadores considerados individualmente.³² Não resta dúvida de que essa maior homogeneidade da situação dos trabalhadores permitia um controle mais acurado da parte dos organismos de fiscalização do trabalho. E não apenas isso: naquele tempo, o próprio trabalhador podia exercer um melhor controle de seu tempo, já que o mais das vezes seu emprego era estável, o desemprego não lhe causava maiores preocupações e a rotina de seus horários de trabalho não era perturbada.

Em sentido contrário, nos últimos 20 anos intensificou-se o movimento de flexibilização e desregulamentação dos mercados de trabalho, com o que veio a crescer o número dos contratos atípicos, de contratos com remunerações individualizadas e de novas modalidades de gestão do tempo de trabalho que exigem uma grande flexibilidade dos trabalhadores para se adaptarem às freqüentes mudanças dos horários de trabalho ou aos horários de trabalho não usuais.

Esse lento erodir das normas coletivas e a conseqüente diversificação das situações laborais fazem com que hoje, em muitas empresas, convivam trabalhadores que possuem diferentes regimes de trabalho e, mesmo para os trabalhadores submetidos ao mesmo regime de trabalho, seus horários de atividade ao longo das semanas pode ser muito diverso.

Mas não apenas essas mudanças da legislação do trabalho trouxeram dificuldades aos trabalhadores. O desemprego novamente fizera sua aparição no final dos anos 1960 e se mostrara mais persistente do que se cria a princípio. As receitas keynesianas pareciam impotentes para debelá-lo. Assim, triunfou o discurso liberal que elegera a competitividade, e as obrigações que ela impõe, como seu novo evangelho. A competitividade, diziam, e dizem ainda, deve ser favorecida pela flexibilidade dos mercados de trabalho.

Contudo, o problema do desemprego não foi resolvido embora o receituário neoliberal tenha sido seguido à risca. O certo é que a escalada e a persistência do desemprego diminuíram o poder de barganha dos trabalhadores, o que explica, em grande medida, como pode ocorrer uma tal desregulamentação da duração do trabalho em tão curto período de tempo.

Essas novas condições do mercado de trabalho fizeram com que os trabalhadores perdessem parte do controle que haviam adquirido sobre o uso de seu próprio tempo. Na realidade, o desemprego, que por definição é a ausência do trabalho, constitui a negação, um tanto quanto paradoxalmente, do tempo livre. O indivíduo desempregado deve se encontrar a todo tempo atento às oportunidades de emprego, devendo buscá-las onde elas estiverem, o que demanda tempo e

(32) Ver Certe e Taddéi (1997, cap. 1, *Lés évolutions de la durée du travail*).

esforço. Além disso, deve estar diuturnamente disponível para as solicitações que os ofertantes de emprego impõem: entrevistas, preparação de currículos, testes vários, participação de dinâmicas de grupos. No tempo que ainda lhe resta, se é que lhe resta algum, se ânimo ainda guardasse, poderia dedicar-se a atividades de lazer. Mas o lazer em todas as suas formas modernas implica um dispêndio de dinheiro e este é justamente o que falta ao indivíduo desempregado. Finalmente, como evidenciam inúmeras pesquisas, os desempregados, e sobretudo aqueles de longa duração, acabam por se afastar do convívio dos amigos e parentes, pois o trabalho, indubitavelmente, constitui em nossa sociedade o núcleo da identidade social.

Os indivíduos empregados, por sua vez, ocupam cada vez em maior número empregos precários sendo assombrados pelo espectro do desemprego. Justamente por essa razão, enquanto se encontram empregados, lançam-se à busca de outras ocupações que lhes garantam um rendimento extraordinário que possa ser mobilizado quando se encontrarem sem emprego. Esse fenômeno social explica o surgimento de uma categoria de trabalhadores subempregados e sobrecarregados de trabalho.³³ Portanto, a própria instabilidade das ocupações e dos rendimentos faz com que os trabalhadores aceitem um volume maior de trabalho do que aceitariam em outras condições.

Nesse ponto de nossa argumentação, novamente reiteramos a posição de que, dentro da lógica de mercado, o desemprego tem poucas chances de ser resolvido. A depender dos mecanismos de mercado, dissera Keynes, a economia pode permanecer indefinidamente numa situação de equilíbrio sem pleno emprego. O que falta, portanto, aos teóricos novo-keynesianos entusiastas das medidas de flexibilização dos mercados de trabalho?

A nosso ver, falta justamente a compreensão de que os mecanismos de mercado não podem conduzir espontaneamente a economia para uma situação de pleno emprego – e não podem fundamentalmente porque o movimento do capital tende a repelir e não a absorver o trabalho vivo – e, logo, outra lógica, *não mercantil*, deve ser mobilizada para que o importante objetivo da garantia de emprego seja atingido. Em nossa sociedade, essa lógica – da autoridade – é exercida pelo Estado, seja no estímulo de um nível de demanda efetiva capaz de absorver toda a parcela da população ativa desejosa de trabalhar, seja na orquestração de um conjunto de normas jurídicas e de um esquema de transferências sociais que garantam um patamar mínimo de proteção social.

(33) A esse respeito ver o excelente artigo de Bluestone e Rose (1997). A questão que orientou a pesquisa desses autores era a seguinte: como conciliar o fato de que os norte-americanos se sintam, a julgar pelas pesquisas de opinião pública, a cada dia mais sobrecarregados com o trabalho e com menos tempo para o lazer se as ocupações em tempo parcial aumentaram consideravelmente nos últimos anos? A resposta é que a crescente instabilidade dos empregos conduz os trabalhadores a trabalhar o máximo possível (por vezes exercendo mais de uma ocupação) como um expediente para compensar os períodos em que não estarão empregados.

Nesse sentido, as políticas ativas de emprego que recorrem ao expediente da redução da jornada de trabalho podem produzir resultados diversos das medidas de flexibilização. Segundo cremos, a par dos muitos problemas envolvidos na sua execução, a redução da jornada de trabalho sinaliza uma estratégia voluntarista da parte do Estado de favorecer uma redução forte e generalizada do tempo de trabalho com o objetivo explícito de favorecer a criação de empregos.

Assim, entendemos que as políticas de redução da jornada de trabalho podem ser lidas como uma forma de intervenção disciplinadora e necessária, por parte do Estado, no mercado de trabalho, justamente em um momento em que este manifesta, de maneira mais contundente, suas assimetrias – alijando os trabalhadores de seus direitos, histórica e penosamente conquistados, colocando-os à mercê das forças disruptivas da economia capitalista.

Bibliografia

- ACOUTURIER, A.; COUTROT, T. *Prophètes en leur pays: les pionniers de 35 heures et les autres*. Paris: Ministère de l'Emploi e de la Solidarité. Instituto CSA para a DARES, Jan. 2000. 28p. (Relatório de pesquisa).
- AKERLOF, G. The market for “lemons”: quality uncertainty and the market mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, v. LXXXIV, n. 3, p. 488-500, Aug. 1970.
- BLINDER, A. S. Keynes, Lucas, and scientific progress. *American Economic Review*, v. 77, n. 2, p. 130-136, May 1987.
- BLUESTONE, B.; ROSE, S. Overworked and underemployed. *The American Prospect*, n. 31, p. 58-69, Ma./Apr. 1997.
- BOYER, R. A Teoria da Regulação: uma análise crítica. São Paulo: Nobel, 192p. 1990
- _____. *La flexibilité du travail en Europe: une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985*. Paris: La Découverte, 1986.
- BRAGA, J. C. de Souza. A financeirização da riqueza. *Economia e Sociedade*, Campinas, n. 2, p. 25-57, ago. 1993.
- BRUNHES, B. La flexibilité du travail en Europe. *Liaisons Sociales*, n. 30, p. 29-32, Juin. 1998.
- CASTEL, R. *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*. Paris: Editions Fayard, 1996. 490p.
- CETTE, G.; TADDÉI, D. *Réduire le temps de travail: de la théorie à la pratique*. Paris: Le Livre de Poche, 1997. 349p.
- CORNEO, G. La réduction du temps de travail dans les modèles de chômage d'équilibre: une revue de la littérature. *Economie et Prévision*, v. 4, n. 115, p. 63-73, 1994.
- D'AUTUME, A.; CAHUC, P. Réduction de la durée du travail et emploi: une synthèse. In: CAHUC, P.; GRANIER, P. (Coord.). *La réduction du temps de travail: une solution pour l'emploi?* Paris: Editions Economica, 1997. 353p.

DARES. *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*. Paris: La Découverte, 2003. (Collection Repères).

FERREIRA, A. N. *Teoria macroeconômica e microfundamentos*. Tese (Doutorado)–Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

FRACALANZA, P. S. Insuficiências das abordagens microeconômicas da redução da jornada de trabalho a partir de uma leitura marxista. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA, 7, Curitiba, 2003. *Anais...* Disponível em: <www.sep.org.br>.

_____. Redução do tempo de trabalho: uma solução para o problema do desemprego? Tese (Doutorado)–Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001. p. 204.

_____. Uma leitura das teorias do desemprego de equilíbrio. *Economia*, v. 3, n. 1, p. 77-111, jan./jun. 2002.

FREEMAN, Christopher et al.. *Work for all or mass unemployment?: computerized technical change into the twenty first century*. London: Thomson Learning, 1994.

HOLCMAN, R.; DELALANDE, D.; LELIEVRE, F. *Les 35 heures en 35 questions*. Paris: Editions Gammapium, 1998. 111p.

KEYNES, J. M. *A teoria geral do emprego do juro e da moeda*. São Paulo: Nova Cultural, 1985. 287p. (Os Economistas).

_____. The general theory of employment. In: THE GENERAL theory and after: defence and development. Collected Writings, v. XIV, p. 109-123. London: Macmillan, 1973.

_____. The general theory and after: a supplement. Collected Writings, v. XXIX, p. 109-123. London: Macmillan, 1979.

_____. O fim do laissez-faire. In: SZMRECSÁNYI, T. (Coord.). *John Maynard Keynes*. São Paulo: Ática, 1984.

LA RÉDUCTION NÉGOCIÉE DU TEMPS DE TRAVAIL: Bilan 2000-2001 Paris, 2002. (Projet de rapport du Gouvernement au Parlement). Disponível em: <<http://www.travail.gouv.fr/actualites/pdf/cp-050902-4.pdf>>.

LAYARD, R.; NICKELL, S.; JACKMAN, R. *Unemployment: macroeconomic performance and the labor market*. Oxford: Oxford University Press, 1991.

MCDONALD, I.; SOLOW, R. Wage bargaining and unemployment. *American Economic Review*, v. 71, n. 5, p. 896-908, Dec. 1981.

MARX, K. *O capital*. São Paulo: Nova Cultural, 1985. 301p. (Os Economistas).

MATTOSO, J. E. L. O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados. In: BARBOSA DE OLIVEIRA, C. A. (Coord.). *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta, 1994. 671p.

PERROT, A. *Les nouvelles théories du marché du travail*. Paris: Editions La Découverte, 1995. 126p.

POLANYI, K. *A grande transformação: as origens da nossa época*. Rio de Janeiro: Campus, 2000. 349p.

ROSE, R. *Public employment in Western nations*. Cambridge: Cambridge University Press, 1985.

SCREPANTI, E.; ZAMAGNI, S. *Panorama de historia del pensamiento económico*. Barcelona: Editorial Ariel, 1997. 447p.

TORR, C. S. W. The distinction between an entrepreneur economy and a cooperative economy (Review note). *Die Suis-Afrikaanse Tydskrif vir Ekonomie*, v. 48, n. 4, p. 429-434, 1980.

YELLEN, J. L. Efficiency wage models of unemployment. *American Economic Review*, v. 74, n. 2, p. 200-205, May 1984. (Papers and Proceedings).